En BILBAO (BIZKAIA) a veintiséis de febrero de dos mil diez.

Vistos por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a-Juez del Juzgado de lo Social nº 6, D/ña. MARIA ENCARNACION DE MIGUEL BURGUEÑO los presentes autos nº 6/10 seguidos a instancia de GONZALO CENTENO ANTA contra BARACALDO ANTZOKIA SA sobre DESPIDO.

EN NOMBRE DEL REY
Ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 59/10

ANTECEDENTES DE HECHO

Con fecha 05/01/2010 tuvo entrada demanda formulada por GONZALO CENTENO ANTA contra BARACALDO ANTZOKIA SA y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes asistiendo todas, y abierto el acto de juicio por S.Sª. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO : El demandante venía prestando sus servicios para la demandada con la categoría profesional de Director , percibiendo una retribución bruta anual de 76.600 euros con inclusión de prorrata de pagas extras y antigüedad reconocida de 16 de septiembre del 1991.

SEGUNDO : Con fecha 25 de noviembre del 2009 recibió por conducto notarial escrito de despido disciplinario del siguiente tenor literal :

"Muy Sr. Nuestro:
Sirva la presente para poner en su conocimiento que el Consejo de Administración de esta empresa ha recibido, con fecha 16 de Noviembre de 2.009, propuesta de sanción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia por importe de 100.006 euros (Expediente 48/0006541/09), así como propuesta de imposición de recargo de prestaciones de Seguridad Social en un 50% por la comisión, por su parte, de

los siguientes Hechos Desconocidos hasta ahora por esta mercantil:

D. Antonio Bañuelos Velasco, trabajador de esta empresa, acudió con fecha 8 de Julio de 2.009 a las Dependencias de la Inspección de Trabajo solicitando la iniciación de actuaciones inspectoras al respecto de su situación laboral en esta sociedad, produciéndose posteriormente diversas reuniones entre el Inspector actuante, varios trabajadores y Usted mismo, tanto en las Dependencias de la Inspección de Trabajo, como en las de esta mercantil.

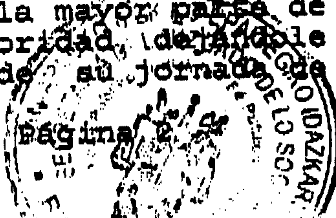
En dichas comparecencias quedó acreditado que Usted, desde la reincorporación de D. Antonio Bañuelos Velasco a su puesto de trabajo, reincorporación que se produjo por opción expresa del Consejo de Administración de esta empresa, con su informe en contra, le encomendó únicamente la función de realizar los cuadros horarios y calendarios de trabajo del personal de limpieza del teatro, asignándole para ello un despacho situado en la primera planta del edificio, junto a la barra del bar, y facilitandole únicamente un ordenador de mesa, careciendo de conexión a Internet, calefacción, archivadores, teléfono fijo o móvil, impresora, fax, e incluso, folios y boligrafos.

De hecho, lo cierto es que algunas de las trabajadoras de limpieza de esta mercantil, han reconocido ante el Inspector actuante, que en varias ocasiones les ha sido modificadas las funciones y horarios encomendados por D. Antonio Bañuelos Velasco, sin que dicho extremo le haya sido comunicado, desvirtuando así, en la práctica, la única función que aún tenía asignada.

Evidentemente, las tareas encomendadas por Usted no le suponían a D. Antonio Bañuelos Velasco más de una hora efectiva de trabajo a la semana, permaneciendo el trabajador inactivo durante una parte muy importante de su jornada, tal y como ha sido constatado por la Inspección de Trabajo.

Es dable objetivar que las funciones y tareas para las que fue contratado D. Antonio Bañuelos consistían esencialmente en la elaboración semanal de los cuadros horarios de todo el personal de la empresa, incluyendo el personal técnico, de oficina, acomodadores y personal de limpieza, contabilización de las horas trabajadas con carácter semanal, mensual, trimestral y anual, elaboración del calendario laboral anual del personal con consulta previa al representante de los trabajadores, comunicaciones de cambios horarios ante situaciones imprevistas, control de las horas de entrada y salida de cada trabajador en el centro, cálculo de las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador, y en la realizacion de cuadros estimativos de las horas de trabajo efectivo que suponía cada una de las tareas encomendadas a cada unos de los trabajadores.

En consecuencia, ha quedado constatado que Usted ha privado a D. Antonio Bañuelos Velasco de la mayor parte de las funciones que tenía asignadas con anterioridad, dejándole sin ocupación efectiva la mayor parte de su jornada



trabajo, e incluso desacreditándole en la realización de la única tarea de escasa entidad que aún conservaba, modificando discrecionalmente los horarios del personal de limpieza que él realizaba.

Es dable destacar que dicha actuación por su parte fue ocultada al Consejo de Administración de esta mercantil, prohibiendo expresamente al trabajador que acudiera al mismo para formular quejas sobre su situación y condiciones de trabajo, según ha constatado igualmente la Inspección de Trabajo.

A mayor abundamiento, al parecer, su actuación ha provocado que D. Antonio Bañuelos Velasco se encuentre al día de la fecha en situación de Incapacidad Temporal, padeciendo un trastorno adaptativo reactivo a la conflictividad laboral expuesta.

Por todo lo expuesto, es decisión del Consejo de Administración de esta mercantil, en uso de las facultades conferidas por lo preceptuado en el artículo 54.2 c) y d) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, extinguir el contrato de trabajo que se mantenía con Usted por un incumplimiento grave y culpable, considerándose como tal "Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos", ai como "la transgresión de la buena fe contractual, y del abuso de confianza en el desempeño del trabajo", pasando a prescindir de sus servicios desde el día 25 de Noviembre de 2.009.

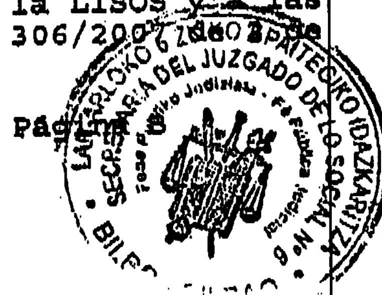
Igualmente le manifestamos que tiene a su disposición en las oficinas de esta mercantil la liquidación de haberes salariales que legalmente le corresponda.".

TERCERO : Con fecha 7 de julio del 2009 la Inspección de Trabajo giró visita al centro de trabajo Teatro Barakaldo, levantando Acta de Infracción por vulneración de los art 7.5 de la LISOS por modificación de las condiciones de trabajo del art. 7.10 por vulnerar el derecho del trabajador Antonio Bañuelos a la ocupación efectiva y su integridad física.

Igualmente vulneración del art 8.11 del mismo cuerpo legal por vulnerar la consideración debida a la dignidad del trabajador.

La infracción de prevención de riesgos laborales prevista en el art, 12.6 por haber creado un riesgo grave para la integridad física del trabajador.

Se entiende la comisión de falta muy grave que se valora en su grado máximo atendiendo a la intencionalidad del sujeto infractor proponiendo una multa de 100.006 euros conforme a lo dispuesto en el art. 40.1c) de la LISOS y a las cuantías actualizadas en el Real Decreto 306/2007 de 2 de marzo .



CUARTO : El trabajador supuestamente afectado Antonio Bañuelos fue contratado con fecha 1 de diciembre del 2006 por la empresa Ideas y Medios Servicios Integrales SL con un contrato de obra o servicio determinado que tenía por objeto "realizar tareas de coordinador de equipos de personal técnico y auxiliar del teatro de Baracaldo Antzokia".

Dicha mercantil no desarrolla como actividad principal la gestión de Teatros u otros establecimientos similares por lo que el trabajador no contaba con experiencia profesional en el sector de la actividad teatral.

La mercantil Ideas y Medios Servicios Integrales había sido a su vez contratada por Baracaldo Antozokia SA cuyo accionariado es de propiedad exclusiva del Ayuntamiento de Barakaldo para la prestación de servicios técnicos necesarios para la realización de la programación cultural de Barakaldo Antzokia SA con una duración aproximada de dos años salvo aplicación de las prórrogas contempladas en el correspondiente pliego de bases reguladoras.

QUINTO : En el pliego de prescripciones técnicas se hacía constar que se habían de explicitar las propuestas de plantilla necesaria para la ejecución del contrato en la que deberían constar necesariamente, las figuras de coordinador e servicios y jefes de servicios.

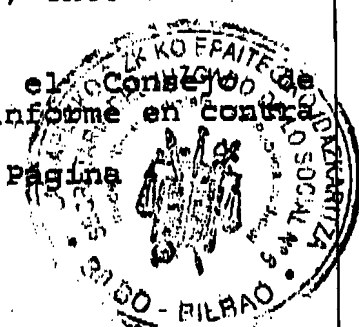
Precisamente la figura del coordinador de servicios recayó en el trabajador Antonio Bañuelos.

Las funciones que este realizaba en el teatro cuando pertenecía a la plantilla de Ideas eran las siguientes :

Control de horarios y jornadas de los trabajadores de la mercantil Ideas y Medios Servicios Integrales, S.L., y calendario laboral de dichos trabajadores, además de encargarse de la compra de material de Limpieza.

SEXTO : Surgió un conflicto con los trabajadores de la empresa Ideas y el Teatro Baracaldo, motivando una acción por cesión ilegal extinguiéndose algunos puestos de trabajo entre los que se encontraba el del trabajador Antonio Bañuelos que acabó en demanda de despido ante la jurisdicción social recayendo en el juzgado de lo social nº 2 de los de Bilbao que con fecha 30 de abril del 2009 dicta sentencia -en el actual momento procesal de carácter firme - condenando al Teatro Barakaldo por despido improcedente , entendiendo la existencia de cesión ilegal de trabajadores.

Con fecha 10 de mayo del 2009 el Consejo de Administración del teatro Barakaldo con el informe en contra



del Director del Teatro -hoy demandante - opta por la readmisión de los trabajadores despedidos dando así ejecución a lo dictado en la referida sentencia .

SÉPTIMO : La prueba testifical acredita que la empresa no tenía conocimiento de la supuesta situación de acoso del trabajador Sr Bañuelos y que nunca habían presenciado trato vejatorio , ni insultos ni menosprecio de las labores realizadas por el Sr Bañuelos por parte del Director del Teatro.

El demandante niega rotundamente que acosara al Sr. Bañuelos y éste en el interrogatorio practicado por la Juzgadora instándole a que relatara las situaciones que según su denuncia a la Inspección constituían situación de acoso hacia su persona, relata que cuando volvió tras el despido operado del que conoció el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Bilbao , reclamó cierta privacidad , por lo que se le puso una mampara en el despacho que se le adjudicó , en la planta de abajo . Dicho despacho no tenía ventana : no tenía teléfono ni ordenador ni Internet ni material de oficina , y sus funciones se limitaban al calendario laboral del servicio de limpieza.

La situación que manifiesta el Sr. Bañuelos se inició con fecha 18 de Mayo del 2009 y en Junio acudió al Inspector de Trabajo cogiendo la baja laboral con fecha 11 de julio por trastorno adaptativo.

Por contra la prueba testifical acredita que ese despacho adjudicado al Sr. Bañuelos se utilizó con anterioridad por otra trabajadora sin problema alguno, que para su trabajo no precisaba Internet aunque si Intranet a cuyo efecto se había dispuesto lo necesario para instalar dicha aplicación en su despacho y que sí contaba con ordenador , mesa y teléfono.

El Sr. Bañuelos no solía acudir a su trabajo por las tardes o al menos los testigos no lo veían.

Tenia un horario flexible sin que fuera preciso fichar.

Estaba bajo las órdenes directas del Director entre el 18 de mayo cuando se reincorporó y el 11 de julio.

Los testigos niegan igualmente que presenciaran faltas de respeto hacia la persona del Sr. Bañuelos por parte de su Director.

OCTAVO : Igualmente la prueba testifical acredita que dos de los representantes de ANV y miembros del Consejo de Administración les comunicaron que el Sr. Bañuelos sería el

BILBAO - BILBAO

próximo Jefe de Personal del Teatro, circunstancia que se comunicó una vez operado el despido del actor.

NOVENO : El despido se decidió sin la mayoría cualificada (mayoría absoluta) que establecen los Estatutos de la Entidad Teatro de Baracaldo según establecen sus Estatutos en el art 19 de los mismos , ya que la votación dio un resultado de 5 contra cinco y resolvió el voto de calidad del Presidente .

DÉCIMO : Con fecha 29-12-2009 se celebró el preceptivo acto de conciliación con el resultado de sin avenencia.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO : Los hechos declarados probados se infieren de la documental aportada por las partes , de los interrogatorios y de la testifical practicada , ponderada toda ella sen su conjunto en atención a las reglas de la sana crítica art. 97.2 de la LPL.

SEGUNDO : Acciona el demandante para que se declare su despido improcedente fundándola en dos causas : la toma de decisión no se hizo conforme a los Estatutos y la inexistencia de acoso.

Se opone a ello la demandada alegando que se tomó conforme a derecho y en cuanto al fondo que a la vista del Acta de la Inspección de Trabajo era la única medida a tomar.

TERCERO : En cuanto a la falta de formalidades para adoptar la decisión de destitución del Director en el documento nº 4 del ramo de ,prueba de la demandada donde constan los Estatutos del Teatro en el artículo 19 F) consta la necesidad del voto de mayoría absoluta legal del Consejo de Administración sin perjuicio de que el 23 establezca para otro tipo de acuerdos la mayoría simple , y solo en este caso dirime el posible empate el voto de calidad del Presidente .

Según el informe que realiza el Secretario del Consejo de Administración a petición del letrado del demandante , documento nº 6 del ramo de prueba de la demandada, el mismo refleja que efectivamente la decisión de despedir al Director se realizó con el voto favorable de 5 votos de los miembros del Consejo de Administración frente otros 5 votos en contra, dirimiendo el empate el voto de calidad del Presidente del órgano con el informe favorable del Secretario informante , y esta Juzgadora no comparte en forma alguna la legalidad de



acuerdo tomado , en base al referido artículo de los Estatutos 19 f) que exige para la separación del Director la mayoría absoluta , por lo que se desprende que la norma general del art 23 de los mismos estatutos no pude ser de aplicación a la medida operada de un despido de carácter disciplinario en la máxima figura directiva del Teatro esto es el actor.

El hecho de que se produjera el empate no hace sino certificar que la medida de gravedad inusitada se tomó únicamente con el voto del Presidente , lo que supone que se vulneró el art 19 de los Estatutos, sin que pueda ser ajustado a derecho la conclusión que extrae el Secretario del Consejo de Administración de ubicar en el art 23 de los Estatutos la facultad de dirimir por el Presidente en esta causa que exige ex art 19 la mayoría absoluta de todos los miembros , lo que no se produjo en el acta que tomó la decisión del despido.

CUARTO : En cuanto al fondo del asunto : mobbing o acoso moral del Director hacia el Sr Bañuelos:

La figura del Acoso Moral o Mobbing en el puesto de trabajo, constituye una conducta violenta, en el campo del puesto de trabajo con ejercicio de poder abusivo tendente a menoscabar la dignidad del trabajador de forma degradante para el mismo, con hostigamientos laborales que se PROLONGAN EN EL TIEMPO, de forma continuada y que conducen al extrañamiento social del trabajador con alteraciones psicosomáticas, ansiedad stress, desconfianza, aislamiento que en general exige tratamiento psicológico o psiquiátrico y que en ocasiones provoca el abandono del puesto de trabajo en circunstancias trágicas: El concepto de acoso laboral o no, viene recogido en la Ley 51/2003 cuyo articulo 7 se adecúa a la definición del acoso previsto en la Directiva 2002/73/CE, entendiéndose por acoso cualquier conducta relacionada con la discapacidad de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo, en términos análogos el Art. 28 de la Ley 62/2003.

Las notas características propias del acoso moral son por tanto: la habitualidad, debiendo de tratarse en todo caso de una pluralidad de acciones, de un proceso y no una conducta aislada; la finalidad del agresor tendente a atentar contra la dignidad del agredido, o a reforzar su posición de dominio sobre el mismo realizando actuaciones no justificadas por el desenvolvimiento de la actividad empresarial y la no necesidad de daño concreto.

La STSJPV de 5-12-06, señala": Entre los novedosos fenómenos que afectan entre otros al ámbito social jurídico, se ajusta el estudio psicológico de los acosos morales del



que amalgama de modernismos se traen a colación en estos últimos tiempos (ver pagina web: www.mobbing.html) donde abarcando neologismos identificadores de comportamientos investigados con motivos determinantes de causas ilícitas de comportamientos normalmente vejatorios y degradantes de la dignidad profesional y personal de los trabajadores, se vulgariza en la terminología mobbing, bullying, bossing,.. conductas violentas laborales publicas o privadas como formales del ejercicio del poder que recurren a la fuerza con resultados, pretendidos deliberadamente o no, pero son siempre degradantes de la condición personal y profesional del trabajador o empleado. No son otra cosa que hostigamientos laborales que desarrollan actitudes de violencia psicosocial y que cursan con ansiedad, stress y decaimiento.

Esclarecedora también es la obra de T.Field. " Bully in Sight. How to predict resist challenge and combat workplace bullying. Oxford, 1.996, en la que afirma que existe una coincidencia entre los estudios médico-psiquiátricos y los de psicología del trabajo donde, en el sistema británico, se advierte un riesgo grave que pesa sobre el personal (en aquel caso, el sanitario) de ser víctimas de este tipo institucional o psicológico que provocan en general una aniquilación, una destrucción profesional y psicológica del trabajador hasta provocar una actitud de radical desconfianza en sí mismo y de miedo a la realidad, con sumisión al sugerir, en unas practicas que radicalizadas se convierten en psicoterror laboral formulación extrema que solo será aplicable a casos may radicales (muerte moral del trabajador), pero que no describen de forma global o común el problema social de esta violencia moral en el trabajo (en tal sentido proyecto de ley presentado en la Cámara Baja Italiana el 1-7-96, Boletín BOCG del Congreso, serie D, nº 194 11.6 Pág. 14).

Ciertamente las conductas sistemáticas que reflejan manifestaciones o comportamientos susceptibles de producir acoso moral, son de difícil sistematización pero donde ejemplificativamente podemos hablar de situaciones en las que se implantan medidas organizativas sin asignación de tareas o con asignación de otras innecesarias, degradantes, repetitivas, imposibles de cumplir, que provocan medidas de aislamiento que impiden las relaciones personales internas-externas con clientes, inferiores o superiores, con ataque a la persona que se pretende herir, criticar, mofar, burlar o subestimar e incluso ante medidas de violencia física, agresiones verbales, insultos, críticas permanentes, amenazas, rumorologías, descalificaciones, donde en general todas la formulas de expresión múltiples y coordinadas descubren un fenómeno que deberá ser estudiado por un nuevo derecho social de víctimas.

En suma esas descripciones no dejan lugar a dudas que

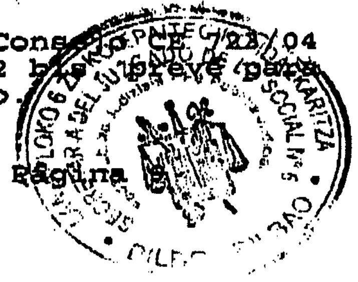


estamos hablando de atentados a los derechos fundamentales, en concreto a la integridad y dignidad de las personas que impiden su libre desarrollo de la personalidad y constituyen una vulneración, no ya sólo de la Carta Fundamental en sus Arts. 10,15,18; 20,14 y otros sino también del E. de los Trabajadores en sus artículos 4.2 a) e) 18,39.3,41,50,20.3, 36.5, y 39.3 entre otros muchos. Del mismo modo que la ley 31/95 (RCL 1995,3053) también puede ser citada en sus artículos 15.1 d) 16, 24.1, 28.45 y otros.

En general, esa aparente creciente conflictividad que viene generada por estas situaciones tan antiguas en el tiempo, pero modernamente explayadas, hacen multiplicar las denuncias administrativas y judiciales y evidencian la inexcusabilidad en su urgencia por afrontar jurídicamente, interpretativa o legislativamente, las modalidades o formas que deben concretar la práctica o comportamiento del insidioso acoso psico-moral. Con todo parece quedar blindado el ordenamiento vigente a comportamientos interpretativos por cuanto no ya solo el problema de tipificación normativa de esos comportamientos o delimitaciones de conductas jurídicamente relevantes con definiciones de supuestos de hecho o ámbitos materiales de aplicación de las normas y que contengan, también fundamentaciones jurídicas o identificaciones de los bienes jurídicos lesionados, violados y delimiten los derechos fundamentales, que de forma específica pueden ser transgredidos y teniendo todos ellos una problemática de trasfondo en la selección de la técnica reguladora, hace que ante esa momentánea displicencia legislativa, sea la vía interpretativa y judicial, la oportuna para deslindar adecuadamente conductas certificables de acoso de otras posibles agresiones cometidas en el ámbito laboral por la utilización abusiva de los poderes de dirección u organización u otros que no resulten propios y que se conviertan en abusivos de las potestades y exijan respuesta de legalidad oportunas.

Con todo, debe citar la Juzgadora, los nuevos instrumentos normativos de que podemos disponer tras la entrada en vigor de la Ley 62/03 (RCL 2003, 3093 y RCL 2004,5,892) que en su articulo 28.1.d) trasponiendo las Directivas Comunitarias 2000/43,(LC Eur. 2000,1850); 2000/78(LC. Eur 2000,3383) y 2002/73 (LC Eur 2002,2562), hace una definición del acoso a los efectos discriminatorios. " toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión, o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona que tenga como objetivo o consecuencia, atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo".

En el mismo sentido el Reglamento del Consejo CE 723/04 (LC Eur. 2004,1657), que en su articulo 12 bis prevé para los funcionarios un llamado acoso psicológico.



Página

Y últimamente la Directiva CE 2006/54/CE de 5 de Julio (LC Eur. 2000,2696) del Parlamento del Consejo de la Unión Europea, que en materia propia de igualdad de oportunidades, principio de igualdad, acoso sexual, empleo y ocupación, no recoge la temática propia del acoso moral y la referencia a la carga de la prueba en su Art. 19, como alusión a, un desarrollo que deberá ser aplicado a partir de los años 2008 - 2009.

Llegados a este punto, cabe manifestar la firmante que a día de hoy son suficientes las pautas de la doctrina jurisprudencial que pueden ser invocados en esa nueva patología laboral.

Así la STS de la Sala 3ª , Sección 6ª de 23-7-01 (RJ 2001,8027) ha afrontado la temática en el ámbito del empleo público a modo y manera de acoso institucional. Las STSJ de Navarra confirmando las de los J. de lo Social de Pamplona nº1 y nº 3 de 19-02 y 20-03 de 2.001, confirman tal realidad como respuesta jurídico - laboral jurisprudencial. La STSJ de la C. Valenciana de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de 25-9-01 RJCA 2002,548), reafirma la vulneración del derecho a la dignidad de los trabajadores por la práctica empresarial incardinable en el denominado bossing, violencia psicológica por el superior jerárquico. El J. de lo Social nº 33 de Madrid en Sentencia 18-6-01, Aranzadi 16-67, parafrasea el fenómeno y los deslinda de otros comportamientos autoritarios.

En suma, las respuestas a los interrogantes, predican los conceptos prejurídicos o clínicos de conductas de acoso psicológico deben ser suficientemente consensuadas y definidas en los estudios que realicen los expertos en psicología laboral o en su caso psiquiatría.

Recordando que algunos autores como M. Leymann en su trabajo: "Persecution au travail", Senil 1.996, define tal patología sociolaboral como una situación en que una persona o grupo de personas, ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente (COMO MEDIA UNA VEZ POR SEMANA) DURANTE UN TIEMPO PROLONGADO (COMO MEDIA UNOS SEIS MESES), sobre otra persona o personas sobre las que mantiene una relación asimétrica de poder en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo, definición que fue recogida en la nota técnica preventiva nº 476 del INSSMT y que hoy detalla el Criterio Técnico 34/2003 de la D.C. de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Más cercanos en el tiempo pueden citarse los trabajos de la psiquiatra francesa y colaboradora del Federal Bureau of Investigation Norteamericano, Mari-France Hy[illegible] acoso moral. El maltrato psicológico en la vida [illegible]



Paidós, Barcelona 1.999, que configura el fenómeno ya conocido desde antiguo como el síndrome del chivo expiatorio y síndrome del rechazo del cuerpo extraño e igualmente S.L. González de Ribera, en su trabajo: "El síndrome del acoso institucional", Diario Médico de 18 de Julio del 2.000, contempla dicha problemática en el ámbito sanitario.

QUINTO : En el caso que nos ocupa y trasladando lo expuesto sobre la figura del mobbing al caso de autos es claro que NO se ha dado la figura pretendida por la demandada por lo siguiente : Las declaraciones del Sr. Bañuelos son contradictorias con las del actor y las efectuadas por la prueba testifical, los testigos que declaran a instancia del demandante manifiestan con rotundidad que no constataron acoso alguno y los que declaran por parte empresarial que no conocían en absoluto tal situación.

Una acusación del calibre que se ha imputado al actor hoy recurrente, debe contar -como en todo despido de carácter disciplinario- con que la conducta imputada está totalmente acreditada sin fisura alguna, y en la presente causa hay demasiadas fisuras como para poder acreditar que tal acción ha tenido lugar :

Primeramente porque la acusación de acoso no resiste ni siquiera el plazo temporal que la Jurisprudencia y Doctrina otorgan a este tipo de situaciones esto es SEIS MESES O MÁS, y ello se desprende claramente de las fechas en que se produjeron los hechos desde el 18 de mayo hasta el 11 de julio en que el actor coge la baja.

Por otra parte, es clara la situación de conflictividad laboral desde que la sentencia del juzgado de lo Social n ° 2 de los de Bilbao se pronunció en cuanto a la existencia de una cesión ilegal de trabajadores de la empresa Ideas y Medios Servicios Integrales, S.L.

Igualmente se detecta que el Sr. Bañuelos pudo vivir una modificación de sus funciones desde su reincorporación lo que debiera haberse solventado mediante una acción de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Es cierto igualmente que el Sr. Bañuelos no estaba contento con su ubicación en el despacho referido, no obstante no puede considerarse que pudiera herir su dignidad cuando con anterioridad otra trabajadora lo utilizó sin problemas y cuando estaba en proyecto instalarle Intranet en su ordenador .

En definitiva situaciones quizá no modélicas pero que distan mucho de situarlas en el concepto de Acoso.

Así los hechos la Juzgadora firmante que ha analizado pormenorizadamente todas las declaraciones, no puede avalar



existencia de acoso surgiendo en su ánimo dudas más que razonables de la actitud del Sr. Bañuelos y su denuncia expuesta ante la Inspección, lo que no concuerda con la posibilidad de que el mismo pueda convertirse el próximo Jefe de Personal - funciones que antes desempeñaba el actor- , según testimonio reiterado por los testigos.

En definitiva el despido operado no se sostiene ajustado a derecho tanto por la forma : vulneración de la normativa estatutaria art 19 f) de los Estatutos y por la inexistencia de acoso en la valoración de la prueba presentada en esta instancia, con lo que tampoco se dan las situaciones descritas en el Art. 54.2 c) y d) del Estatuto de los Trabajadores.

Ello supone que la medida es constitutiva de despido Improcedente y por tanto debe llevar aparejadas las consecuencias reflejadas en el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por GONZALO CENTENO ANTA frente a BARACALDO ANTZOKIA, en materia de despido, debo declarar y declaro el mismo IMPROCEDENTE y en su consecuencia debo condenar y condeno a la mercantil demandada a que en el plazo de 5 día opte por la readmisión del demandante en las mismas condiciones que tenía antes de producirse el despido o bien le indemnice en la cantidad de 174.153,7 euros con abono de salarios de tramitación en ambos casos a razón de 212,77 euros por día desde la fecha del despido esto es 25 de Noviembre de 2.009 hasta la fecha de la notificación de la presente Sentencia a la demandada o hasta que el trabajador hubiera encontrado otro empleo para su descuento en su caso de los salarios de tramitación, si tal dato fuera probado por el empresario.

Si no se ejercita la opción se entenderá que se ha producido la readmisión.

Contra esta Sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito de las partes, su abogado o representante ante este Juzgado, siendo también posible el anuncio por la mera manifestación de aquellos al ser notificados, en el plazo de cinco días a contar desde su



notificación, habiendo de designar el letrado que habrá de interponer el recurso. La empresa deberá al mismo tiempo acreditar haber consignado el importe de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta el día del anuncio del recurso más el importe de la indemnización por rescisión del contrato; debiendo para hacerlo la demandada ingresar en la cuenta nº 4722/000/69/0006/10 de la entidad bancaria 0030, Oficina 3418 (Banesto), pudiendo sustituirse por aseguramiento mediante aval bancario, constando la responsabilidad solidaria del avalista, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso. Asimismo deberá constituirse en la cuenta corriente nº 4722/000/99/0006/10 que bajo la denominación de recursos de suplicación tiene abierta este Juzgado, la cantidad de 150,25 Euros, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Secretaría de este Juzgado al tiempo de interponer el recurso.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACION: En fecha uno de Marzo de dos mil diez fue leída y publicada la anterior resolución por el Ilmo. Sr/a. Magistrado que la dictó, celebrando Audiencia Pública. Doy fe.

